

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9083

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 13-10-1998, nr. 195

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE  
BETONPRODUKTENINDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW namens de Bond van Fabrikanten van Betonprodukten in Nederland als partij te ener zijde mede namens de FNV Bondgenoten, de CNV Bedrijvenbond en de Unie als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Betonproduktenindustrie, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 28 februari 2000 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Betonproduktenindustrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V, en VI is bepaald:

#### Artikel 1

- A. 1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn van toepassing op ondernemingen die fabrieksmatig betonprodukten vervaardigen.
2. Met betrekking tot ondernemingen, als bedoeld in sub 1, die tevens bouwwerken in opdracht van derden uitvoeren dan wel bouwwerken voor eigen rekening uitvoeren met het doel deze aan derden te verkopen of te verhuren, is deze c.a.o. van toepassing op de gehele onderneming, met dien verstande dat dit niet geldt ten aanzien van:
- ondernemingen, die in het kader van de gehele onderneming in hoofdzaak regelmatig bouwwerken uitvoeren;
  - gedeelten van ondernemingen, die zelfstandige en administratieve eenheden vormen, hetgeen dient te blijken uit het feit, dat de werknemers niet worden uitgewisseld en die bouwwerken uitvoeren.
3. De c.a.o. is voorts van toepassing op de werknemers, die door de ondernemingen als bedoeld sub 1, worden belast met het stellen van betonelementen op de bouwplaats en die, bij onderbreking van de werkzaamheden op de bouwplaats, terugkeren naar de onderneming, welke hen heeft uitgezonden.

#### B. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Betonprodukten:  
Al dan niet bewerkte produkten, vervaardigd uit een bindmiddel (hydraulische kalk of kalk en tras of cement) met zand en/of steenstukken, grind of andere stoffen van anorganische aard of organische aard een mortel gevend, welke door toevoeging van water versteend;
4. Werkgever:  
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die in zijn onderneming fabrieksmatig betonprodukten als bedoeld in artikel 1 B sub 1 doet vervaardigen en die één of meer werknemers in dienst heeft;
5. Werknemer:  
De werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in een werkclassificatierapport of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen dan wel opgenomen is in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.  
Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht zijn de bepalingen

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- van deze c.a.o. naar rato van het aantal gewerkte uren van toepassing;
6. Maand:  
Een kalendermaand;
  7. Schaalsalaris:  
Een salaris geldend voor een maand en geregeld als bedoeld in artikel 1 van Bijlage II;
  8. Maandinkomen:  
Het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 4 onder b;
  9. Personeelsvertegenwoordiging:  
Het orgaan van overleg tussen de werkgever en de werknemers;

Artikel 3

**Verplichtingen van de werkgever**

2. Het is de werkgever niet toegestaan de werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken, behoudens afwijkingen als bedoeld in artikel 7 lid 1.
3. Het is de werkgever toegestaan in overleg met betrokkene en ondernemingsraad een werknemer te verplichten werk te verrichten voor anderen dan voor de werkgever zelf of een aan hem – binnen een redelijke afstand – gelieerde onderneming.
4. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de S.E.R.-fusiegedragsregels is de werkgever gehouden om, wanneer hij van oordeel is, dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden – daaronder mede begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluiting – tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met de vakverenigingen in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen in een sociaal plan.
5. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties kunnen zijn verbonden, de vakorgani-

saties inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormen een punt van overleg in de ondernemingsraad.

6. Indien en voorzover de werkgever investeringen pleegt welke een aanmerkelijke invloed zullen hebben op de werkgelegenheid zal hij de vakverenigingen hierover informeren, een en ander onverminderd de rechten van de ondernemingsraad op dit punt.

#### Werkgelegenheid

7. a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve- en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
- b. Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dit geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging en de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
- d. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot overleg.
- e. Verzoeken tot het werken in deeltijd zullen in principe worden toegestaan, tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Afwijzingen zullen schriftelijk worden gemotiveerd.

#### Vakatures

8. Rekening houdend met de taak en positie van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
  - a. bij het vervullen van vakatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
  - b. teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijd-vakatures melden aan het desbetreffende RBA c.q. afmelden;
  - c. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt alsook aan hun arbeidsomstandigheden;
  - d. het gebruik maken van door particulieren uitzendbureaus bemid-

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

delde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd.

Sociaal beleid

9. a. De werkgever zal de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid, een en ander binnen de grenzen van noodzakelijke geheimhouding in verband met bedrijfsbelangen. Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden betrokken:
  - de personeelsbezetting en de mutaties daarin
  - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie
  - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim
  - beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.
- b. Aanbevolen wordt daar waar een sociaal verslag wordt opgesteld, dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel te leggen dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking te stellen.
- c. De werkgever zal de werknemer die in aanmerking wenst te komen voor het volgen van een op de functie afgestemde opleiding of cursus daartoe in de gelegenheid stellen.
- d. Tijdens ouderschaps- cq. adoptieverlof zal de oorspronkelijke pensioenopbouw worden voortgezet.

Faciliteiten t.b.v. de vakvereniging

10. a. Indien één of meer van de vakverenigingen de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever t.b.v. het onderhouden van de contacten door de vakverenigingen met hun leden in de onderneming, daartoe de mogelijkheden verlenen.
- b. De vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen wie van hun leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in het raam van het vakbondswerk in het bedrijf (z.g. bedrijvenwerk).

Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in de onderneming

11. a. De ondernemingsraad zal alle aangelegenheden betreffende vei-

ligheid, gezondheid en milieu in de onderneming in zijn vergadering aan de orde kunnen stellen waarbij met name de brochure „ARBO-beleid in de betonproduktenindustrie” zal worden betrokken.

- b. De werkgever treft in de onderneming alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften, ter bescherming van de daarin werkzame personen en in het algemeen zodanige maatregelen dat de daarin werkzame personen zover beschermd zijn als redelijkerwijze gevorderd kan worden.
  - c. Inzake de in lid b bedoelde maatregelen kunnen door de ondernemingsraad aanbevelingen worden gedaan.
  - d. De werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor een door hem te nemen besluit met betrekking tot vaststelling of wijziging van een maatregel op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het milieu in de onderneming.
  - e. De werkgever zal de betrokken werknemers informeren over de eigenschappen, gevaren en beveiligingsmiddelen t.a.v. de chemische stoffen die in de onderneming als grond- en hulpstoffen worden gebruikt, worden geproduceerd en ander voorzover de werkgever geacht kan worden over deze informatie te beschikken.
  - f. De werknemer is verplicht om ingeval van onmiddellijk dreigend gevaar zulks te melden aan zijn directe chef c.q. aan de aanwezige veiligheidsfunctionaris, teneinde deze situatie te kunnen opheffen.
12. De werkgever verplicht zich ingeval van indeling in een lagere functiegroep als gevolg van bedrijfsomstandigheden, het opheffen van de functie of op grond van een medisch attest al het mogelijke te doen om door wijziging of aanvulling van een taakinhoud het functieniveau van de betrokken werknemer op peil te houden.
13. Indien de werkgever bij de overheid subsidie aanvraagt voor arbeidsplaatsenverbetering zal zulks in overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging geschieden.
15. WAGW:  
met inachtneming van het bepaalde in de Wet arbeid gehandicapte werknemers (WAGW) zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
16. De werkgever is verplicht in relatie tot de eigen ondernemingswijze aanpak aansluiting te zoeken bij één van de instituten van de bedrijfsgezondheidszorg.

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

17. Spaarregelingen

Werkgever zal facilitair optreden bij het openen van een spaarrekening – zoals bedoeld in de Wet Vermeend/Vreugdenhil – voor alle werknemers.

Artikel 4

**Verplichtingen van de werknemer**

2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is gehouden, om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede-verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.
6. De werknemer is gehouden zich, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst.
7. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 1639 h lid 5 B.W. jegens de Overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever.

## Artikel 5

### Aanstelling en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking zal een wettelijke proeftijd van 2 maanden, als bedoeld in artikel 1639 n B.W., gelden, tenzij een kortere proefperiode is overeengekomen. Iedere proefperiode dient schriftelijk te zijn aangegaan. Indien dit niet het geval is, is er geen sprake van een proefperiode.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.De onder b, c en d genoemde dienstbetrekkingen moeten schriftelijk zijn overeengekomen. Indien deze schriftelijke overeenkomst ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Indien een werknemer als bedoeld in lid 2 sub c en d langer dan een half jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in artikel 1639 k B.W. van toepassing. Bij omzetting van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd kan geen proeftijd overeengekomen worden en wordt de duur van het dienstverband geacht te zijn aangevangen bij aanvang van het dienstverband voor bepaalde tijd.
4. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden, in de zin van de artikelen 1639 p en 1639 q B.W. en behoudens, tijdens of bij het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
  - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
    1. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen. Bij opzegging door de werkgever van een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar zal deze termijn voor elk vol jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met een week worden verlengd; deze verlenging zal eveneens maximaal 13 weken bedragen.
    2. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking van de werkne-



**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- mer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen.
3. de termijn van opzegging zal voor beide partijen ten minste 1 maand bedragen en de opzegging kan slechts zodanig geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van een kalendermaand.
- b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:  
op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van het eerste lid van artikel 1639 f B.W., tenzij het hiervoren onder lid 3 bepaalde van toepassing is.  
Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet eindigt zij in afwijking van het in het derde lid van artikel 1639 f B.W. bepaalde, van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist. Wel zal in een dergelijk geval de werkgever aan de werknemer uiterlijk één week voor het tijdstip, waarop de beëindiging van rechtswege plaatsvindt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
- c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:  
bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
- d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:  
door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag der week, voor zolang het dienstverband niet langer dan 2 maanden heeft geduurd en van een week, eveneens tegen elke dag der week, indien het dienstverband langer dan twee maanden heeft geduurd, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. De werkgever heeft het recht de dienstbetrekking tijdens of bij het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1 onmiddellijk te beëindigen, ongeacht de arbeidsongeschiktheid door ziekte van de werknemer op het moment van deze beëindiging.  
Voorzover opzegging van de dienstbetrekking is vereist, mag de werkgever in afwijking van het bepaalde in artikel 1639 h B.W. derde lid, werknemers als bedoeld in lid 2 sub c en d van dit artikel opzeggen gedurende de tijd, dat zij wegens ziekte ongeschikt zijn tot het verrichten van hun arbeid, ongeacht de vraag, hoe lang deze ongeschiktheid heeft geduurd.  
Het in dit lid bepaalde geldt eveneens ten aanzien van werknemers

van 65 jaar en ouder, indien de ongeschiktheid langer dan 13 weken duurt.

6. Voorzover opzegging van de dienstbetrekking is vereist, is het bepaalde in artikel 1639 h B.W., vijfde lid, ten aanzien van werknemers als bedoeld in lid 2, sub b, c en d niet van toepassing.
7. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
8. Indien de arbeidsovereenkomst onrechtmatig zonder inachtneming van de opzeggingstermijn door één der partijen wordt verbroken, is deze aan de wederpartij een schadeloosstelling verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld salaris over de tijd, dat de dienstbetrekking nog had behoren voort te duren, tenzij de wederpartij er de voorkeur aan geeft volledige schadevergoeding dan wel herstel van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 1639 t B.W. te vorderen.  
Hetzelfde geldt wanneer één der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.
9. Met betrekking tot ouderschapsverlof zal het gestelde in de Wet op het Ouderschapsverlof worden gevolgd.

#### Artikel 6

##### **Arbeidsduur en werktijden**

1. a. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt voor werknemers in dagdienst en in een twee-ploegendienst gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis. Ten opzichte van de 40-urige werkweek is de arbeidsduur verkort met 96 uur op jaarbasis, oftewel 12 rooster-vrije dagen op jaarbasis.  
b. De arbeidsduur volgens dienstrooster voor de werknemers, werkzaam in een drie-ploegendienst (semicontinudienst) wordt met inachtneming van de wettelijke bepalingen door de werkgever in overleg met de vakverenigingen vastgesteld.  
c. In afwijking van het overigens in dit lid bepaalde kan de arbeidsduur volgens dienstrooster, geldend voor werknemers die belast zijn met voorbereidings- en schoonmaakwerkzaamheden, ten behoeve van deze werkzaamheden worden overschreden met maximaal 1 uur per dag en maximaal 5 uur per week.  
d. In afwijking van het in dit lid bepaalde bedraagt in het kader van

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- flexibele roosters de normale arbeidsduur maximaal 45 uur en minimaal 36 uur per week.
- e. De arbeidsduurverkorting zoals bedoeld onder a. wordt geëffektueerd in blokken van minimaal 1 uur, doch bij voorkeur in blokken van minimaal 4 uur.
  - f. Wanneer ter uitvoering van het bepaalde onder a. van dit lid de arbeidsduurverkorting wordt gerealiseerd door middel van het toekennen van roostervrije dagen geldt de volgende regeling:  
Een eenmaal vastgestelde roostervrije dag vervalt wanneer de werknemer deze dag wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen genieten. Indien roostervrije dagen in een aaneengesloten blok van 3 of meer werkdagen zijn vastgesteld worden, bij arbeidsongeschiktheid gedurende die periode, de niet genoten roostervrije dagen gecompenseerd minus één dag.
  - g. Dienstroosters worden vastgesteld met instemming van de Ondernemingsraad, of bij gebreke daarvan met instemming van de personeelsvertegenwoordiging danwel het personeel.
  - h. Vastgestelde dienstroosters dienen tenminste 1 maand voor ingang bekend te zijn bij het personeel.  
In onvoorziene gevallen kan met instemming van de Ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, met instemming van de personeelsvertegenwoordiging danwel het personeel, van een eenmaal vastgesteld rooster worden afgeweken, zonder dat de hierboven genoemde termijn van 1 maand geldt.
  - i. Vastgestelde dienstroosters worden tenminste 1 week voor de ingang van dat rooster gemeld bij de Vaste Commissie.<sup>1)</sup>
  - j. Met instemming van de Vaste Commissie kan bij de invulling van arbeidsduurverkorting in dienstroosters worden afgeweken van het in dit lid bepaalde.
2. a. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor wat het onderhoudspersoneel in dagdienst betreft tussen 6 en 18 uur op de eerste vijf werkdagen van de week en tussen 6 en 12 uur op zaterdag; voor het overige personeel in dagdienst liggen de werktijden volgens dienstrooster tussen 6 en 18 uur op de eerste vijf werkdagen van de week.
- b. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in een tweeploegendienst, bestaande uit een ochtend- en middagdienst, tussen 5 en 24 uur op de eerste vijf werkdagen van de week en tussen 5 en 12 uur op een zaterdag. Ingeval met een dag-, respectievelijk ochtend- en nachtdienst wordt gewerkt, ein-

---

<sup>1)</sup> Adres: Postbus 568, 2003 RN Haarlem.

dig de werktijd volgens dienstrooster op zaterdag uiterlijk om 8 uur.

3. a. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever voor één of meer werknemers vastgestelde werktijdregeling van tenminste 5 dagen of diensten, als regel samenvallende met de kalenderweek.  
b. Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.  
c. De werkgever zal niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan met instemming van de personeelsvertegenwoordiging, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg met de werkgever te plegen. Indien de nieuwe werktijdregeling echter tot gevolg heeft dat arbeid op een zondag moet worden verricht zal de werkgever overleg met de vakverenigingen plegen.
4. Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing op machinisten, chauffeurs, stokers, scheepspersoneel, portiers en wakers. De arbeidsduur en werktijden voor deze werknemers zullen met inachtneming van de wettelijke bepalingen door de werkgever in overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld, waarbij ingeval geen overeenstemming wordt verkregen de Vaste Commissie kan worden verzocht te bemiddelen. Indien de werkgever en de vakverenigingen een dergelijke regeling van de arbeidsduur en werktijden niet hebben getroffen, geldt het in dit artikel bepaalde.
5. Uitsluitend op eigen verzoek bestaat voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt de mogelijkheid hun werktijd te verminderen als volgt:  
62-jarigen: ½ dag per 4 weken  
63-jarigen: ½ dag per 2 weken  
64-jarigen: 1 dag per week.  
Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald. Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik zal worden gemaakt.  
Bij ziekte of vakantie vervallen deze diensten zonder verdere compensatie. Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag en aanvulling Ziektewet.  
Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.
6. De werktijden van deeltijdwerknemers dienen te liggen binnen het in de betrokken onderneming geldende dienstrooster.

Artikel 7

**Functiegroepen en salarisschalen**

1. a. Indien de functies van de werknemers zijn gewaardeerd op basis van werkclassificatie (volgens de ORBA-methode) zullen de indeling in functiegroepen en de daarbij behorende salarisschalen in overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld. Deze indeling en salarisschalen zullen als bijlage aan de c.a.o. worden toegevoegd en geacht worden daarvan een integrerend deel uit te maken.  
b. Indien de functies van de werknemers niet op basis van werkclassificatie zijn gewaardeerd geldt de indeling in functiegroepen als vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst. De bijbehorende salarisschalen, die een minimum-karakter dragen, zijn opgenomen in artikel 1 van Bijlage II van deze overeenkomst.
2. Bij tijdelijke overplaatsing in een hogere salarisgroep ingedeelde functie blijft de werknemer ingedeeld in de groep, die met de tot die overplaatsing toe door hem verrichte functie overeenkomt. Wanneer deze tijdelijke overplaatsing tenminste een week heeft geduurd ontvangt de werknemer voor elke week of gedeelte van een week dat deze overplaatsing heeft geduurd een toeslag op zijn schaalsalaris van  $\frac{1}{4}$  van het verschilbedrag bij 0 periodieken tussen de betrokken salarisgroepen. De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hogere salarisgroep ingedeelde functie geen aanspraak ontlenen voor een definitieve overplaatsing in die hogere functie of een definitieve overeenkomstige beloning.
3. Bij definitieve overplaatsing in een functie ingedeeld in een hogere salarisgroep wordt de werknemer met ingang van de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt ingedeeld in de bij deze functie behorende groep waarbij hem zoveel periodieken worden toegekend als nodig is om te bereiken dat zijn schaalsalaris ten minste wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de 2 betrokken groepen.
4. Indien de werknemer wordt overgeplaatst, in een functie die in een lagere salarisgroep is ingedeeld, geldt de volgende regeling:
  - a. Indien de overplaatsing geschiedt wegens ongeschiktheid of op eigen verzoek, ontvangt de werknemer het bij die lagere salarisgroep behorende schaalsalaris overeenkomstig zijn leeftijd of wordt hem in die lagere salarisschaal een zodanig aantal perio-

dieken toegekend, dat zijn oude schaalsalaris wordt verminderd met tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij de 0 periodieken van de twee betrokken salarisgroepen, doch niet meer dan nodig is om het naast lagere bedrag in de lagere salarisgroep te bereiken;

- b. Indien de overplaatsing geschiedt wegens bedrijfsomstandigheden wordt de werknemer in de lagere salarisgroep zoveel periodieken toegekend als nodig zou zijn om hem zijn, tot dan geldende schaalsalaris, te laten behouden. Is het beschikbare aantal periodieken in die lagere salarisgroep daarvoor niet toereikend, dan zal hem een persoonlijke toeslag worden toegekend gelijk aan het verschil.

Deze persoonlijke toeslag wordt bij komende salarisverhogingen afgebouwd met de helft van de salarisverhoging, echter met een maximum van 1% van het schaalsalaris, met dien verstande dat voor werknemers van 55 jaar en ouder geen verdere vermindering zal plaatsvinden.

De persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaal-salaris. Het lagere schaalsalaris gaat in met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond.

#### Artikel 8

##### **Toepassing van de salarisschalen**

1. a. Jeugdige werknemers ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van de maand volgend op die waarin zij jarig zijn geweest (leeftijdschaal);  
b. Een verhoging van het schaalsalaris op grond van periodieken vindt plaats per 1 maart van elk kalenderjaar, tenzij de betrokken werknemer op 1 september daaraan voorafgaande nog niet in dienst was of nog niet de vakvolwassen leeftijd had bereikt.
2. De vastgestelde salarissen worden betaalbaar gesteld uiterlijk op de laatste dag van de week volgend op de maand waarop ze betrekking hebben.

#### Artikel 9

##### **Bijzondere beloning**

1. Algemeen De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit.

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Ploegentoeslag en zaterdagtoeslag
  - a. Voor werknemers die arbeid in een tweeploegendienst (ochtend- en middagdienst) verrichten, wordt het schaalsalaris verhoogd met:  
0,0435% voor de ochtenddienst en 0,087% voor de middagdienst per in ploegendienst gewerkt uur.
  - b. Indien in een tweeploegendienst afwisselend in dag- resp. ochtenddienst en nachtdienst wordt gewerkt, zal in afwijking van het onder a bepaalde over de uren van de dag- resp. ochtenddienst geen extra beloning worden toegekend, terwijl over de uren van de nachtdienst 0,145% van het schaalsalaris zal worden betaald per in nachtdienst gewerkt uur. Voor de toepassing van dit lid wordt als nachtdienst beschouwd de dienst waarvan volgens dienstrooster uren tussen 0 en 4 uur vallen.
  - c. De beloning voor arbeid in een drieploegendienst (semi-continudienst) wordt door de werkgever in overleg met de vakverenigingen vastgesteld.
  - d. Over de uren, waaronder de in sub e van dit lid genoemde toeslag wordt betaald, wordt geen ploegentoeslag betaald.
  - e. Over de op zaterdag volgens dienstrooster tussen 0 en 12 uur gewerkte uren wordt per uur een extra toeslag van 0,29% van het schaalsalaris betaald.
  - f. Werknemers van 55 jaar en ouder die niet in ploegendienst werken zullen hiertoe niet worden verplicht.
  - g. Voor werknemers van 60 jaar en ouder, die ten minste 5 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam zijn geweest en die door bedrijfsomstandigheden of door medische indicatie definitief worden overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, zal, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe dienst deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijven.
  - h. Afbouwregeling ploegentoeslag  
Indien een werknemer door bedrijfsomstandigheden of lichamelijke gebreken op voorschrift van de bedrijfsarts of daarmee gelijk te stellen arts na minimaal 1 jaar ploegendienst wordt overgeplaatst naar de dagdienst of een lager betaalde ploegendienst, ontvangt hij het volgende inkomen:

- a. een werknemer die ten tijde van de overplaatsing 2 jaar of minder verwijderd van de VUT-gerechtigde leeftijd is, ontvangt dezelfde ploegentoeslag als hij in de verlaten ploegendienst genoot;
  - b. een werknemer die jonger is dan de onder sub a vermelde leeftijd en langer dan 3 jaar in de verlaten ploegendienst heeft gewerkt, behoudt gedurende de lopende en de daarop volgende periode dezelfde ploegentoeslag als voor de overplaatsing. Daarna ontvangt hij het inkomen dat behoort bij zijn nieuwe dienst plus gedurende:
    - 2 perioden 80%
    - 1 periode 60%
    - 1 periode 40% en
    - 1 periode 20% van de oude ploegentoeslag;
  - c. een werknemer die jonger is dan de onder sub a vermelde leeftijd en langer dan 5 jaar in de verlaten ploegendienst heeft gewerkt, behoudt gedurende de lopende en de daarop volgende periode dezelfde ploegentoeslag als voor de overplaatsing. Daarna ontvangt hij het inkomen dat behoort bij zijn nieuwe dienst plus gedurende:
    - 3 perioden 80%
    - 2 perioden 60%
    - 2 perioden 40% en
    - 2 perioden 20% van de oude ploegentoeslag.
 Bij toepassing van dit lid wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Het geregelde geldt alleen indien de werknemer na zijn overplaatsing als gevolg van bedrijfsomstandigheden na een redelijke inwerkperiode normale prestaties levert.
3. Toeslag voor niet in ploegendienst gewerkte uren (geen overuren) vallende binnen de normale werktijd
- a. Indien volgens dienstrooster gedurende ten minste een week arbeid moet worden verricht tussen 's morgens 5 en 6 uur of tussen 's avonds 6 en 11 uur en het niet in ploegendienst gewerkte uren of overuren betreft, ontvangen de betrokken werknemers over deze uren een extra toeslag van 0,116% van het schaal-salaris.
  - b. Het in het voorafgaande lid bepaalde is niet van toepassing op de door het molenpersoneel verrichte arbeid voor of na de werktijd van de overige werknemers voorzover deze werkzaamheden verband houden met hun normale functie.
4. Overwerk
- a. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid verricht op uren buiten een in de onderneming geldend dienstrooster, met dien verstande dat voor deeltijdwerk-



**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- nemers eerst sprake is van overwerk waarover toeslag wordt betaald indien zij op weekbasis meer dan 5 uur langer dan de overeengekomen arbeidsduur hebben gewerkt.
- b. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is indien het bedrijf dit met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet vereist, verplicht, met dien verstande dat deze verplichting niet geldt voor werknemers van 55 jaar en ouder. Indien langer dan één maand achtereenvolgende overwerk moet worden verricht, zal de werkgever hiervan vooraf mededeling doen aan de personeelsvertegenwoordiging en de vakverenigingen, onverminderd de bevoegdheid van de personeelsvertegenwoordiging en de vakverenigingen hierover met de werkgever van gedachten te wisselen. Overuren zullen worden gecompenseerd door vrije tijd, in welk geval alleen de toeslag betaald wordt. Indien bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten kan tot betaling worden overgegaan conform het onder c van dit lid bepaalde.
- c. De beloning voor overuren bedraagt de volgende percentages van het schaalsalaris:
1. 1,16% voor uren op zaterdag tussen 12.00 uur en 24.00 uur en voor uren op zondag of een niet op een zondag vallende feestdag;
  2. 0,87% voor alle overige uren.
- d. De werknemer, die onverwacht van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt een extra vergoeding van 0,725% van het schaalsalaris. Voorts ontvangt deze werknemer voor het verrichten van dit overwerk, indien hij daarmee moet aanvangen tussen 20.00 en 6.00 uur en het korter dan een uur duurt, de voor 1 uur overwerk verschuldigde beloning.
- e. Geen betaling van overwerk heeft plaats voor:
1. arbeid, welke arbeid verricht wordt voor het inhalen van deze verzuimde dagen of uren anders dan bedoeld in de artikelen 10, 11 en 12;
  2. arbeid verricht in de buiten het dienstrooster vallende tijd, mits deze arbeid valt binnen het raam van 's morgens 7 uur en 's avonds 6 uur, de dagelijkse rusttijd niet wordt verlengd, het aantal gewerkte uren op die dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan de werknemer wordt bekendgemaakt.
- f. Het in sub a, b en c van dit lid bepaalde is niet van toepassing op machinisten, chauffeurs, stokers, scheepspersoneel, portiers en wakers. Voor deze werknemers zal met inachtneming van de wet-

telijke bepalingen door de werkgever in overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld.

1. wat als overwerk moet worden aangemerkt;
2. hoe dit overwerk moet worden beloond.

Ingeval geen overeenstemming wordt verkregen, kan de Vaste Commissie worden verzocht te bemiddelen.

Indien de werkgever en de vakverenigingen een dergelijke regeling niet hebben getroffen geldt het in dit artikel bepaalde.

5. Consignatieregeling

- a. De werknemer die geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag de volgende percentages van het schaalsalaris:  
1,0% op maandag tot en met vrijdag;  
2,0% op zaterdag en zondag;  
2,5% op feestdagen.
- b. Een werknemer in dagdienst, die na een volbrachte dienst in verband met consignatie overwerk verricht op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst ontvangt, aansluitend op de overwerkuren, een even zoveel aantal uren als verzuimuren (z.g. slaapuren) met een maximum van 8.

Artikel 10

**Geoorloofd verzuim met behoud van salaris**

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (1638 b B.W.).
2. In afwijking van het anders en overigens in artikel 1638 c B.W. bepaalde geldt het volgende:
  - A. Bij arbeidsongeschiktheid geldt het in artikel 15 hieromtrent bepaalde.
  - B. In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt hem de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het salaris doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste 3 dagen tevoren met opgaaf van redenen aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
1. Overlijden en begrafenissen
  - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenissen respectievelijk crematie van de echtgenoot/echtgenote of inwonende ongehuwde eigen en pleegkinderen van de werknemer;
  - b. gedurende 1 dag bij overlijden en 1 dag voor de begrafenissen respectievelijk crematie van een niet onder A genoemd kind of pleegkind, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, alsmede

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- inwonende broers, zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer;
- c. gedurende 1 dag voor de begrafenis respectievelijk crematie van niet onder b genoemde broers, zusters, zwagers en schoonzusters, van grootouders en kleinkinderen van de werknemer.
2. **Huwelijksplechtigheid**
- a. gedurende ½ dag bij ondertrouw van de werknemer;
- b. gedurende 2 dagen bij huwelijk van de werknemer;
- c. gedurende 1 dag bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer.
3. **Huwelijksfeest**
- a. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;
- b. gedurende 1 dag bij 25, 40-, 50-, 55- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders en/of grootouders van de werknemer.
4. **Grote Professie en Priesterwijding**  
Gedurende 1 dag bij Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters en bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer.
5. **Bevalling**  
De dag van de bevalling en de eerste daarop volgende werkdag.
6. **Dienstjubilea**  
Gedurende 1 dag bij 25, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.
7. **Nakoming wettelijke verplichtingen**  
Gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer tengevolge van de vervulling ener buiten zijn schuld door de Wet of Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en de verplichting door de werknemer persoonlijk moet worden nagekomen.
8. a. **Bezoek aan specialist:**  
gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd tot ten hoogste een halve dag voor bezoek aan een specialist, onder voorwaarde dat

tijdig voor dit bezoek door de werknemer daarvan kennis wordt gegeven aan de werkgever, dit bezoek niet in zijn vrije tijd kan geschieden en hiervoor geen vergoeding uit andere hoofde wordt ontvangen.

- b. Bezoek aan een huisarts resp. tandarts:  
per individuele onderneming zal geregeld worden de daarvoor noodzakelijke tijd voor bezoek aan een huisarts resp. tandarts, onder voorwaarde dat tijdig voor dit bezoek door de werknemer daarvan kennis wordt gegeven aan de werkgever, dit bezoek niet in zijn vrije tijd kan geschieden en hiervoor geen vergoeding uit andere hoofde wordt ontvangen.

- 10. Scholing en vorming jeugdige werknemers  
Jeugdige werknemers t/m 18 jaar hebben gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 1 dag per week vrijaf met behoud van inkomen, voor het deelnemen aan door erkende instituten te geven vormings- en scholingsonderwijs.
- 3. Onwerkbaar weer gedurende de periode van 1 november tot en met 31 maart, waarbij sprake is van vorst, sneeuwval of waterstand en de gevolgen daarvan. In deze periode waarin bij handhaving van het dienstverband de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk worden beëindigd zal de WW-uitkering worden aangevuld tot 100% van het netto-maandinkomen.
- 4. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen.
- 5. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot/ echtgenote aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

#### Artikel 11

#### **Feestdagen**

- 1. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
  - a. de algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag en 1e en 2e Kerstdag;
  - b. de dag, voor de viering van Koninginnedag en in de lustrumja-

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ren de dag, voor de viering van de Nationale Bevrijdingsdag (1 maal per 5 jaar).

2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Indien op een feestdag, die niet op een volgens dienstrooster vrije dag valt, niet wordt gewerkt wordt het salaris doorbetaald.
4. Indien op een feestdag, als bedoeld onder lid 3 van dit artikel, wel wordt gewerkt, worden de gewerkte uren als overuren beschouwd en overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 lid 4 beloond.  
Voorzover het betreft een feestdag als bedoeld onder lid 1 a van dit artikel, zullen aan de werknemer bovendien op een ander tijdstip evenveel vrije uren met behoud van salaris worden gegeven als hij uren volgens het dienstrooster, die zou gelden indien het geen feestdag betrof, heeft gewerkt.

Artikel 12

**Vakantie**

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar loopt van 1 juli van enig kalenderjaar tot en met 30 juni van het daaropvolgend kalenderjaar.
2. Duur der vakantie
  - a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen c.q. het equivalent in uren met een maximum van 190 uur vakantie met behoud van salaris, waarvan ten minste twee kalenderweken aaneengesloten en de overige dagen in de vorm van hele snipperdagen zullen worden genoten.  
Indien de aaneengesloten vakantie meer dan 15 werkdagen/114 uur bedraagt, wordt het meerdere geacht te zijn verrekend met de mogelijkheid, genoemd in artikel 12 lid 6 punt c.
  - b. Jeugdige werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 16 jaar zijn krijgen 3 dagen/22,8 uur extra vakantie met behoud van salaris, jeugdige werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 17 jaar zijn krijgen 2 dagen/15,2 uur extra vakantie met behoud van salaris en jeugdige werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 18 jaar zijn krijgen 1 dag/7,6 uur extra vakantie met behoud van salaris in dat vakantiejaar.
  - c. Werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar een ononderbroken dienstverband zullen hebben van ten minste 15, 25,

resp. 40 jaar hebben recht op 1/7,6; 2/15,2 resp. 3/22,8 dagen/uur extra vakantie met behoud van salaris. Werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar de leeftijd zullen bereiken van 45, 50, 55, 57, 60, 61, 62, 63 resp. 64 jaar hebben recht op 1/7,6; 2/15,2; 3/22,8; 5/38; 6/45,6; 7/53,2; 8/60,8; 9/68,4 resp. 10/76 dagen/uren extra vakantie met behoud van salaris.

Cumulatie van vakantie-rechten uit hoofde van diensttijd en leeftijd vindt niet plaats.

3. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten  
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
4. Aantal vakantiedagen ingeval van aanvang en/of einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar
  - a. De werknemer, die na 1 juli van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor 30 juni van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 deel van de in lid 2 genoemde vakantiedagen.
  - b. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
5. Aaneengesloten vakantie
  - a. De aaneengesloten vakantiedagen worden gegeven in de maanden juni tot en met september volgende op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven op het door de werkgever na en in overleg met de personeelsvertegenwoordiging vast te stellen tijdstip.  
In gevallen waarin het bedrijfsbelang zulks vereist, zal de aaneengesloten vakantie dienen samen te vallen met het tijdstip, waarop de aaneengesloten vakantie in het bouwbedrijf wordt genoten.
  - b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
- c. Ingeval een werknemer indien het onder b bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
    - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
    - 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn om zijn vakantie tot alle aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of
    - 3. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond;
    - 4. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert.
  - d. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen voor 31 december direct volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
  - e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.
6. Snipperdagen
- a. De snipperdagen worden bij voorkeur opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
  - b. Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de feestdagen, als bedoeld in artikel 11, en de dagen van geoorloofd verzuim, als bedoeld in artikel 10.
  - c. De werkgever is gerechtigd om bij de aanvang van het vakantiejaar, met instemming van de personeelsvertegenwoordiging, maximaal 5 collectieve snipperdagen vast te stellen, waaronder bij voorkeur zullen vallen plaatselijke feestdagen.
  - d. De data der eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld, met dien verstande, dat snipperdagen eerst kunnen worden opgenomen nadat de werknemer ten minste twee maanden in dienst van zijn huidige werkgever is, tenzij het bepaalde in lid 9 van dit artikel van toepassing is. Aan werkne-

- mers zal, indien zij zulks wensen en voorzover zij recht hebben op snipperdagen, op voor hen religieuze feestdagen een snipperdag worden gegeven.
- e. Indien de werknemer de hem toekomende snipperdagen niet heeft opgenomen voor 31 december direkt volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
7. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden
- a. Het in lid 2 bedoelde aantal vakantiedagen wordt verminderd met 1/12 deel voor elke maand gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
  - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenissen aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening;
  - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
  - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
  - zwangerschap of bevalling.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 10 lid 2B sub 1 en 5 gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien één der in lid 7 sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 10 lid 2 B sub 1 en 5 genoemde verhinderingen echter eerst



**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling lijdt slechts uitzondering indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien de ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstand dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft genoten zal hem voor elke vakantiedag een dag salaris worden uitbetaald.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog
- d. Indien vakantie-rechten voor of gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid verworven zijn en deze niet opgenomen kunnen worden, zullen deze door de werkgever worden uitbetaald, indien de dienstbetrekking na het verstrijken van de laatste zes maanden door de werkgever, al dan niet op verzoek van de werknemer, wordt beëindigd.
10. Uitvoeringsbepaling  
De werkgever kan bepalen dat de werknemer de aanvraag voor een vakantiedag(en) binnen een bepaalde termijn voor begeerde datum moet indienen.
11. Onder salaris in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen.

## Artikel 13

### Vakantietoeslag

1. De werkgever zal aan de werknemers die ten tijde van de aaneengesloten vakantie in zijn dienst zijn, ter gelegenheid van deze vakantie een vakantietoeslag toekennen. Deze vakantietoeslag zal worden uitbetaald op uiterlijk 1 juni.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van 12 maal het op het moment van uitbetaling geldende maandinkomen, met dien verstande dat de vakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers bij uitbetaling ten minste f 3062,-<sup>1)</sup> bruto zal bedragen. Ingeval de werknemer een AAW/WAO-uitkering geniet, zal het bedrag aan vakantietoeslag dat in deze uitkering is begrepen in mindering worden gebracht op de vakantietoeslag die de werkgever is verschuldigd. De werknemer die slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van zijn huidige werkgever is geweest ontvangt vakantietoeslag naar rato van de duur van het dienstverband gedurende het vakantiejaar. De bruto vakantietoeslag bij parttimers zal naar rato van de overeengekomen arbeidsduur bedragen.
3. Bij beëindiging van het dienstverband, heeft de werknemer aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag als omschreven in lid 2, over de maanden waarover nog geen vakantietoeslag was uitgekeerd.

## Artikel 14

### Uitkering

1. De werkgever zal aan het einde van enig jaar de werknemer die op het tijdstip van uitbetaling van de uitkering in zijn dienst is en wiens dienstverband ten minste 8 weken heeft geduurd, een extra uitkering toekennen van 3,5% van het in dat jaar verdiende inkomen (exclusief overwerkverdiensten, de vakantietoeslag en de uitkering zelve) en de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van ziekte of ongeval. Ingeval de werknemer een A.A.W./W.A.O.-uitkering geniet, zal het bedrag aan extra uitkering dat in de A.A.W./W.A.O.-uitkering is begrepen in mindering worden gebracht op de extra uitkering die de werkgever is verschuldigd. Voor werknemers die de dienstbetrekking verbreken voor het tijdstip van uitbetaling geldt eveneens deze extra uitkering van 3,5% aan het einde van enig jaar, met dien verstande, dat het voorafgaande dienstverband minimaal één jaar moet hebben geduurd. In geval van ontslag op grond

<sup>1)</sup> Per 1 maart 1999: f 3.162,-.

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

van toepassing van artikel 1639 p B.W. zal deze extra uitkering niet aan betrokken werknemer worden verleend.

2. Ingeval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdelingsgratificatie- of andere periodieke uitkeringen wordt de uitkering bedoeld in lid 1 met eerstgenoemde uitkeringen verrekend c.q. geacht daarin te zijn begrepen.

Artikel 15

**Loondoorbetaling en bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid**

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 1638c B.W., de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Aan een werknemer, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten zal de volgende loondoorbetaling en aanvulling worden verstrekt:
  - a. Over de eerste voor hem geldende ziektedag maximaal 3 keer per halfjaar geldt het bepaalde in sublid b. Vanaf de 4e ziekmelding binnen een halfjaar geldt een wachtdag.<sup>1)</sup> De hieraan verbonden kosten zullen – desgewenst per onderneming of vestigingsplaats – door de werknemers worden gedragen.
  - b. Over de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid behoudens over de wachtdagen 70% van het in lid 3 van dit artikel genoemde inkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon inzake de Coördinatiewet). Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het in lid 3 van dit artikel genoemde inkomen.
  - c. Over de dagen, waarop hij volledig arbeidsongeschikt is en hem uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt verstrekt – doch gedurende maximaal 52 weken – een zodanige aanvulling op de wettelijke uitkering dat deze uitkering en de aanvulling tezamen gelijk zullen zijn aan 100% van het in lid 3 van dit artikel genoemde inkomen.

<sup>1)</sup> Art. 629, lid 9 BW is onverkort van toepassing.

- d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien en voorzover de werknemer een AAW-WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling toekennen tot 100% van het in lid 3 van dit artikel genoemde inkomen, gedurende een periode van maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
  - e. Indien de werknemer met een AAW-WAO-uitkering het werk hervat maar binnen 6 maanden na werkhervatting opnieuw uitvalt door omstandigheden die een duidelijk causaal verband hebben met de eerdere arbeidsongeschiktheid, kan de werkgever aan de Vaste Commissie<sup>1)</sup> de vraag voorleggen of in dat geval opnieuw het bepaalde onder c en d van dit lid van toepassing is of dat in dat geval de perioden van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van de maximale aanvullingstermijn van 2 jaar kunnen worden samengeteld.
  - f. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loon- doorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
    - a. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheids- middelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veilig- heid en gezondheid overtreedt;
    - b. misbruik maakt van de voorziening;
    - c. de controlevoorschriften overtreedt;
    - d. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
    - e. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een aandoe- ning waarover hij bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever valse inlichtingen heeft gegeven;
    - f. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwij- zingen bij ziekte;
    - g. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde „second opinion” van de bedrijfsvereniging.
3. Onder inkomen, bedoeld in lid 2 van dit artikel, wordt verstaan het gemiddeld werkelijk verdiende netto inkomen in de laatste 13 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, te verhogen met tussen- tijdse algemene cao-verhogingen, tenzij de werkgever om admini- stratieve redenen een andere periode aanhoudt, waarbij overwerk, behoudens het in artikel 6 lid 1 sub d bepaalde, buiten beschouwing blijft.  
Voor de berekening van de bovenwettelijke loondoorbetaling en aan- vulling wordt uitgegaan van een uitkering van een verzekering als genoemd in lid 4 van dit artikel, ook al is de werknemer daarvoor niet verzekerd (uitgaande van vrijwilligheid voor WAO-hiaat).
4. Voorzover de in dit artikel omschreven uitkeringen niet in een ver-

<sup>1)</sup> Adres: Postbus 568, 2003 RN Haarlem.

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

zekering zijn begrepen, kan door de werkgever in overleg met de vakverenigingen fondsvorming plaatsvinden voor het doen van gelijkwaardige bovenwettelijke uitkeringen.

5. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
6. De door de werknemer gemaakte kosten van één „second opinion” en de reiskosten bij bezoek aan een ARBO-dienst komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 16

**Uitkering bij overlijden<sup>1)</sup>**

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.  
Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de A.A.W./W.A.O..
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
  - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
  - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
3. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdiensten, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen. Geen uitkering is verschuldigd, indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of A.A.W./W.A.O..

---

<sup>1)</sup> Artikel 674 BW blijft onverkort van toepassing.

4. Onder nagelaten betrekkingen wordt eveneens verstaan het gestelde in artikel 10 lid 5.

#### Artikel 17

##### **Onwerkbaar weer**

Indien naar het oordeel van de werkgever, de weersgesteldheid – uitgezonderd vorst of sneeuwval of waterstand of de gevolgen daarvan – de gewone dagelijkse arbeid belet, ontvangt de werknemer over de betreffende uren zijn volledige maandinkomen. De werknemers zijn verplicht op het werk ter beschikking te blijven. Indien de werkgever de werknemer in de gelegenheid stelt arbeid te verrichten, dan is de werknemer verplicht de opgedragen werkzaamheden uit te voeren.

#### Artikel 19

##### **Bedrijfspensioenfonds**

Binnen de bedrijfstak geldt een pensioenregeling, waarvan de voorwaarden door partijen in een reglement zijn vastgesteld.

#### Artikel 20

##### **Bedrijfsreglement**

1. De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement, inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, in te voeren.
2. Het bedrijfsreglement mag geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De vaststelling van het reglement geschiedt in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover met de werkgever overleg te plegen.

#### Artikel 26

##### **Gunstige regelingen**

Voor de werknemer gunstiger bepalingen, welke rechtens gelden op het ogenblik van afsluiting van deze overeenkomst, worden door deze overeenkomst niet aangetast.

##### **4-WEKENBETALING**

Daar waar de tekst van de 4-wekenbetaling afwijkt van die van de maandbetaling zijn onderstaand de betreffende artikelen weergegeven.

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 1

- A. 1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn van toepassing op ondernemingen die fabrieksmatig betonprodukten vervaardigen.
- B. Definities
4. Werkgever:  
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die in zijn onderneming fabrieksmatig betonprodukten als bedoeld in artikel 1B sub 1 doet vervaardigen en die één of meer werknemers in dienst heeft.
6. Periode:  
4 kalenderweken.
8. Periode-inkomen:  
Het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 4 onder b.

Artikel 5

**Aanstelling en ontslag**

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking zal een wettelijke proeftijd van 2 maanden, als bedoeld in artikel 1639 n B.W., gelden, tenzij een kortere proefperiode is overeengekomen. Iedere proefperiode dient schriftelijk te zijn aangegaan. Indien dit niet het geval is, is er geen sprake van een proefperiode.
4. a. 3. De termijn van opzegging zal voor beide partijen ten minste 1 periode bedragen en de opzegging kan slechts zodanig geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van een periode.
- d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:  
door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag per week, voor zolang het dienstverband niet langer dan 2 perioden heeft geduurd en van een week, eveneens tegen elke dag der week, indien het dienstverband langer dan twee perioden heeft geduurd, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
7. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

## Artikel 7

### **Functiegroepen en salarisschalen**

3. Bij definitieve overplaatsing in een functie ingedeeld in een hogere salarisgroep wordt de werknemer met ingang van de periode waarin de overplaatsing plaatsvindt ingedeeld in de bij deze functie behorende groep waarbij hem zoveel periodieken worden toegekend als nodig is om te bereiken dat zijn schaalsalaris ten minste wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de 2 betrokken groepen.
4. b. Indien de overplaatsing geschiedt wegens bedrijfsomstandigheden worden de werknemers in de lagere salarisgroep zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om hem zijn, tot dan geldende schaalsalaris, te laten behouden.  
Is het beschikbare aantal periodieken in die lagere salarisgroep daarvoor niet toereikend, dan zal hem een persoonlijke toeslag worden toegekend gelijk aan het verschil.  
Deze persoonlijke toeslag wordt bij komende salarisverhogingen afgebouwd met de helft van de salarisverhoging, echter met een maximum van 1% van het schaalsalaris, met dien verstande dat voor werknemers van 55 jaar en ouder geen verdere vermindering zal plaatsvinden.  
De persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaal-salaris. Het lagere schaalsalaris gaat in met ingang van de periode volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond.

## Artikel 8

### **Toepassing van de salarisschalen**

1. a. Jeugdige werknemers ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van de periode volgende op die waarin zij jarig zijn geweest (leeftijdschaal).  
b. Een verhoging van het schaalsalaris op grond van periodieken vindt plaats per 1 maart van elk kalenderjaar, tenzij de betrokken werknemer op 1 september daaraan voorafgaande nog niet in dienst was of nog niet de vakvolwassen leeftijd had bereikt.
2. De vastgestelde salarissen worden betaalbaar gesteld uiterlijk op de laatste dag van de week volgend op de periode waarop ze betrekking hebben.



Artikel 9

**Bijzondere beloning**

1. Algemeen

De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie-  
vervulling in dagdienst gedurende een periode. Bijzondere beloning  
in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van inci-  
dentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter  
beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie-  
vervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele  
afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur  
of minder.

2. Ploegentoeslag en zaterdagtoeslag

a. Voor werknemers die arbeid in een tweeploegendienst (ochtend-  
en middagdienst) verrichten, wordt het schaalsalaris verhoogd  
met: 0,04725% voor de ochtenddienst en 0,0945% voor de  
middagdienst per in ploegendienst gewerkt uur.

b. Indien in een tweeploegendienst afwisselend in dag- respectieve-  
lijk ochtenddienst en nachtdienst wordt gewerkt, zal in afwijking  
van het onder a bepaalde over de uren van de dag- resp. ochtend-  
dienst geen extra beloning worden toegekend, terwijl over de  
uren van de nachtdienst 0,1575% van het schaalsalaris zal wor-  
den betaald per in nachtdienst gewerkt uur. Voor de toepassing  
van dit lid wordt als nachtdienst beschouwd de dienst waarvan  
volgens dienstrooster uren tussen 0 en 4 uur vallen.

e. Over de op zaterdag volgens dienstrooster tussen 0 en 12 uur  
gewerkte uren, wordt per uur een extra toeslag van 0,315% van  
het schaalsalaris betaald.

3. Toeslag voor niet in ploegendienst gewerkte uren (geen overuren)  
vallende binnen de normale werktijd

a. Indien volgens dienstrooster gedurende ten minste een week  
arbeid moet worden verricht tussen 's morgens 5 en 6 uur of tus-  
sen 's avonds 6 en 11 uur en het niet in ploegendienst gewerkte  
uren of overuren betreft, ontvangen de betrokken werknemers  
over deze uren een extra toeslag van 0,126% van het schaal-  
salaris.

4. c. De beloning voor overuren bedraagt de volgende percentages van het schaalsalaris:
  - a. 1,26% voor uren op zaterdag tussen 12.00 uur en 24.00 uur en voor uren op of een niet op een zondag vallende feestdag;
  - b. 0,945% voor alle overige uren.
  - d. De werknemer, die onverwacht van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt een extra vergoeding van 0,7875% van het schaalsalaris. Voorts ontvangt deze werknemer voor het verrichten van dit overwerk, indien hij daarmee moet aanvangen tussen 20.00 en 06.00 uur en het korter dan een uur duurt, de voor 1 uur overwerk verschuldigde beloning.

#### Artikel 10

#### **Geoorloofd verzuim met behoud van salaris**

4. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het periode-inkomen.

#### Artikel 13

#### **Vakantietoeslag**

2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van 13 maal het op het moment van uitbetaling geldende periode-inkomen, met dien verstande dat de vakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers bij uitbetaling ten minste f 3062,-<sup>1)</sup> bruto zal bedragen. Ingeval de werknemer een AAW/WAO-uitkering geniet, zal het bedrag aan vakantietoeslag dat in deze uitkering is begrepen in mindering worden gebracht op de vakantietoeslag die de werkgever is verschuldigd. De werknemer die slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van zijn huidige werkgever is geweest ontvangt vakantietoeslag naar rato van de duur van het dienstverband gedurende het vakantiejaar. De bruto vakantietoeslag bij parttimers zal naar rato van de overeengekomen arbeidsduur bedragen.
3. Bij beëindiging van het dienstverband, heeft de werknemer aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag als omschreven in lid 2, over de maanden waarover nog geen vakantietoeslag was uitgekeerd.

---

<sup>1)</sup> Per 1 maart 1999 f 3.162,-.

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 17

**Onwerkbaar weer**

Indien naar het oordeel van de werkgever, de weersgesteldheid – uitgezonderd vorst of sneeuwval of waterstand of de gevolgen daarvan – de gewone dagelijkse arbeid belet, ontvangt de werknemer over de betreffende uren zijn volledige periode-inkomen.

De werknemers zijn verplicht op het werk ter beschikking te blijven. Indien de werkgever de werknemer in de gelegenheid stelt arbeid te verrichten, dan is de werknemer verplicht de opgedragen werkzaamheden uit te voeren.

## BIJLAGE I

als bedoeld in artikel 7 lid 1 b van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Betonproduktenindustrie

### A. Groepsindeling productiepersoneel

#### Groep I

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.

#### Voorbeelden

Eenvoudig schoonmaakwerk

Eenvoudig kantine werk

(Van deze voorbeelden zijn geen omschrijvingen opgenomen)

#### Groep II

Het uitvoeren van eenvoudige, regelmatig wederkerende werkzaamheden waarvoor een geringe praktijkervaring verlangd wordt. Het werk wordt onder leiding uitgevoerd.

#### Voorbeelden

Terreincorveeër

Fabriekscorveeër

Vlechter (eenvoudig werk)

Afwerker (eenvoudig werk)

Weger grondstoffen

#### Groep III

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en enige praktijkervaring nodig zijn. De werkzaamheden worden soms met enige zelfstandigheid uitgevoerd.

#### Voorbeelden

Weger grondstoffen/hulpstoffen

Molenbaas

Specietransporteur

Heftruckchauffeur

Magazijnbediende (technisch magazijn) Betonwerker B

Vlechter algemeen

Afwerker

Reparateur

Tractorchauffeur

#### Groep IV

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling, enige theoretische kennis en praktijkervaring noodzake-

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

lijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

Voorbeelden  
Betonwerker A  
All-round vlechter  
All-round reparateur/afwerker  
Molenbaas A  
Bediener mobiele kraan  
Laadschopchauffeur  
Smeerder/hulpmonteur  
Hulp electriciën

Groep V  
Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Voorbeelden  
Bediener mortelcentrale  
Chauffeur vrachtwagen  
Meewerkend voorman verlading/expeditie Onderhoudsmonteur II  
Electromonteur II  
Onderhoudsbankwerker II  
Timmerman  
Schilder  
Metselaar  
Modelmaker

Groep VI  
Het uitvoeren van werkzaamheden welke naast theoretische kennis, een ruime algemene ontwikkeling en enige jaren praktijkervaring vragen. Het werk wordt met een vrij grote mate van zelfstandigheid uitgevoerd. In bepaalde gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer ondergeschikten.

Voorbeelden  
Onderhoudsmonteur  
Electromonteur  
Onderhoudsbankwerker  
Draaier  
Lasser/bankwerker

Meewerkend voorman productie  
Meewerkend voorman vlechterij  
1e Modelmaker

#### Groep VII

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor een uitgebreide theoretische kennis, ruime algemene ontwikkeling en grote praktijkervaring respectievelijk speciale kennis noodzakelijk zijn. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatief op het eigen werkteerrein. In veel gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer hiërarchische ondergeschikten.

#### Voorbeelden

1e Onderhoudsmonteur  
1e Electromonteur  
All-round bankwerker  
Productiebaas/voorman

### B. Groepsindeling overig personeel

#### Groep I

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.

#### Voorbeelden

Eenvoudig telwerk  
Eenvoudig registreerwerk  
(Van deze voorbeelden zijn geen omschrijvingen opgenomen)

#### Groep II

Het uitvoeren van eenvoudige, regelmatig wederkerende werkzaamheden waarvoor een geringe praktijkervaring verlangd wordt. Het werk wordt onder leiding uitgevoerd.

#### Voorbeelden

Administratief medewerker(ster) F  
Bediener(ster) duplicieermachine  
Jongste bediende

#### Groep III

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en enige praktijkervaring nodig zijn. De werkzaamheden worden soms met enige zelfstandigheid uitgevoerd.

#### Voorbeelden

Administratief medewerker(ster) E  
Bed. boekhoudmachine  
Kwaliteitscontroleur B

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Ponstypiste  
Typiste (Ned.)  
Telefoniste

**Groep IV**

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling, enige theoretische kennis en praktijkervaring noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

**Voorbeelden**

Administratief medewerker(ster) D  
Kwaliteitscontroleur A  
Laborant(e) B  
Steno-typiste (Ned.)  
Typiste/administratief assistente  
Typiste (moderne talen)  
Telefoniste/receptioniste

**Groep V**

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

**Voorbeelden**

Administratief medewerker(ster) C  
zoals assistent(e) personeelszaken  
assistent(e) salarisadministratie  
Laborant(e) A  
Stenotypiste + 1 moderne taal  
Telefoniste/receptioniste/telexiste  
Voorraadadministrateur (grondstoffen en/of gereed produkt)  
Secretaresse B

**Groep VI**

Het uitvoeren van werkzaamheden welke naast theoretische kennis, een ruime algemene ontwikkeling en enige jaren praktijkervaring vragen. Het werk wordt met een vrij grote mate van zelfstandigheid uitgevoerd. In bepaalde gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer ondergeschikten.

Voorbeelden

Assistent(e) export  
Assistent(e) voorcalculatie  
Administratief medewerker(ster) B  
Administrateur B  
Facturencontroleur(leuse)  
Kassier  
Steno-typiste (moderne talen)  
Tekenaar (werktuigbouw)  
Secretaresse A

Groep VII

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor een uitgebreide theoretische kennis, ruime algemene ontwikkeling en grote praktijkervaring respectievelijk speciale kennis noodzakelijk zijn. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatief op het eigen werkterrein. In veel gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer hiërarchische ondergeschikten.

Voorbeelden

Administratief medewerker(ster) A  
Administrateur A  
Assistent(e) boekhouding  
Medewerker(ster) bedrijfsadministratie  
Medewerker(ster) verkoopadministratie



**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE II

als bedoeld in artikel 7 lid 1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Betonproduktenindustrie

Artikel 1

a. Leeftijdschaal

Leeftijd	%
16 jaar	45
17 jaar	55
18 jaar	65
19 jaar	75
20 jaar	85
21 jaar	95
22 jaar	100/97,5 van het schaalsalaris bij 0 periodieken

Aan jeugdige werknemers van 19 jaar en ouder kan, indien zij tijdelijk te werk zijn gesteld ter vervanging van een volwassen werknemer, het schaalsalaris van de betreffende volwassen werknemer worden gegeven, voorzolang deze werkzaamheden worden verricht.

b. Loontabellen

**Maandsalaris per 1 juli 1998<sup>1)</sup>**

---

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
0-lijn	2730	2790	2882	2967	3057	3151	3247
maximum	2852	2957	3053	3195	3288	3436	3540
aantal pers.	3	4	4	5	5	6	6

---

**4-weken salaris per 1 juli 1998<sup>1)</sup>**

---

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
0-lijn	2518	2573	2655	2739	2820	2907	2998
maximum	2633	2732	2818	2949	3036	3171	3267
aantal pers.	3	4	4	5	5	6	6

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Maandsalaris per 1 maart 1999 (inclusief een verhoging van 3,25%)**

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
0-lijn	2819	2881	2976	3063	3156	3253	3353
maximum	2945	3053	3152	3299	3395	3548	3655
aantal pers.	3	4	4	5	5	6	6

**4-weken salaris per 1 maart 1999 (inclusief een verhoging van 3,25%)**

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
0-lijn	2600	2657	2741	2828	2912	3001	3095
maximum	2719	2821	2910	3045	3135	3274	3373
aantal pers.	3	4	4	5	5	6	6

- c. Aan jeugdige werknemers zullen niet te zware werkzaamheden worden opgedragen.
- d. Voor minder valide werknemers kan onder voorafgaande mededeling aan de vakverenigingen en behoudens goedkeuring van de Stichting van de Arbeid door de werkgever een lager schaalsalaris worden vastgesteld dan het voor de betreffende functie geldende schaal-salaris.
- e. Salarisaanpassingen/uitkering ineens
  - 2. Per 1 maart 1999 worden de schaalsalarissen van 1 juli 1998 en de feitelijke salarissen van 1 juli 1998 verhoogd met 3,25%.
- f. Extra periodiek
  - Werknemers die na 20 jaar dienstverband op het maximum van de CAO-schaal van hun functiegroep worden beloond, ontvangen een extra periodiek.
  - Voor werknemers die na 20 jaar dienstverband een salaris verdienen dat ligt tussen het maximum van de CAO-schaal van hun functiegroep en het maximum verhoogd met een periodiek, wordt het feitelijke salaris verhoogd tot het bedrag dat overeenkomt met het maximum van die schaal verhoogd met één periodiek.

## Artikel 2

**Vergoeding voor eigen vervoermiddel**

- a. Indien de arbeid verricht moet worden op een bedrijf welke van de woning van de werknemer af langs de kortste weg, gemeten door de werkgever, redelijkerwijze bezwaarlijk te voet kan worden bereikt zal, indien naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van het bedrijf begeven door de werknemer gebruik moet worden

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gemaakt van een eigen vervoermiddel, hem door de werkgever een vergoeding worden gegeven van de volgende bedragen per dag, indien de afstand tussen woning van de werknemer en het bedrijfskantoor c.q. de plaats waar hij zijn werkzaamheden verricht (indien deze niet bij het eigenlijke bedrijfsterrein ligt), gemeten langs de kortste weg.

5 km of meer bedraagt: 130 cent en m.i.v. 1 oktober 1986: 150 cent;

10 km of meer bedraagt: 225 cent en m.i.v. 1 oktober 1986: 250 cent;

15 km of meer bedraagt: 320 cent en m.i.v. 1 oktober 1986: 350 cent.

- b. Indien naar het oordeel van de werkgever door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer, zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (tweede klasse) voor rekening van de werkgever komen.

**Vergoeding werkschoeisel**

Voorzover de werkgever geen werkschoeisel ter beschikking stelt (bijv. laarzen of klompen), ontvangt de werknemer voor het gebruik van eigen werkschoeisel voor elke dag dat dit gebruik door de werkgever voor het werk noodzakelijk wordt geacht een vergoeding van 30 cent.

**Artikel 3**

1. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie, waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin die functie is ingedeeld.
2. Indien een werknemer gegronde bezwaren heeft tegen de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld respectievelijk tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de onderneming.

### BIJLAGE III

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Beton-  
produktenindustrie

#### Regeling partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de c.a.o. vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de c.a.o. vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer toch op een van de in d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

**Betonproduktenindustrie 1998/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit tot algemeen verbindendverklaring geldt niet voor ondernemingen ten aanzien van wie op de datum van inwerkingtreding van deze verbindendverklaring een andere collectieve arbeidsovereenkomst toepassing vindt, met dien verstande, dat in overeenstemming tussen partijen betrokken bij de collectieve arbeidsovereenkomst en partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Betonproduktenindustrie, daarvan kan worden afgeweken.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 8 oktober 1998

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het  
Centraal kantoor  
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.